



Analisis Komparatif Komitmen Karyawan pada Tujuan Organisasi di Perusahaan Kecil, Menengah dan Besar di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Muhammad Syarif Hidayatullah

Universitas Lambung Mangkurat
Jl. Ahmad Yani, KM. 36 Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia
E-mail: mshidayatullah@unlam.ac.id

Abstrak

Karyawan berkomitmen tujuan tinggi memberikan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka senantiasa mengerahkan usaha kerasnya demi mencapai tujuan tersebut. Di Indonesia, usaha kecil menempati posisi penting yang menjadikannya mendapat perhatian besar dari pemerintah. Setiap organisasi tidak peduli besar maupun kecil harus menekankan unsur komitmen karyawannya agar meraih tujuan yang ditetapkan. Peneliti ingin mengetahui perbandingan tingkat komitmen tujuan karyawan terhadap tujuan organisasi pada pekerja usaha kecil, menengah dan besar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur psikologi. Analisis data dilakukan dengan teknik Analisis Varian Satu Arah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen tujuan di antara para pekerja usaha kecil, menengah dan besar. Perbedaan signifikan terjadi antara pekerja usaha menengah dan usaha besar.

Kata Kunci: karyawan; komitmen tujuan; usaha kecil menengah besar

Abstract

Highly committed employees give every effort to achieve organizational goals. They always exert their efforts to achieve that goal. In Indonesia, small businesses occupy an important position that makes it big attention from the government. Every organization does not care big or small should emphasize the element of commitment of employees to achieve the goals set. Researchers want to know the comparative level of commitment of employee goals to organizational goals in small, medium and large business workers. This research method using quantitative approach. The data were collected by using psychological measuring instrument. Data analysis was done by One Way Varian Analysis Technique. The results show that there is a difference in goal commitment among small, medium and large enterprise workers. Significant differences occur between middle and large business workers.

Keywords: employees; commitment goals; large and medium-sized enterprises

PENDAHULUAN

Komitmen tujuan memberikan pengaruh penting supaya tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini disebabkan, tujuan organisasi akan memberikan motivasi kepada karyawan hanya apabila mereka memiliki komitmen pada tujuan organisasi tersebut (Locke, Latham dan Erez, 1988; Rotundo, 2009). Komitmen tujuan merupakan determinan dan prediktor karyawan berkinerja tinggi (Dodd & Anderson, 1996; Heimerdinger & Hinsz, 2008; Klein, Wesson, Hollenbeck & Alge, 1999; Stroh, Northcraft & Neale, 2002; Theodorakis, 1996). Karyawan berkomitmen tujuan tinggi memberikan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen tujuan membangkitkan motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi mencapai tujuan organisasi biar pun tujuan tersebut sulit dicapai. Tujuan sulit justru mengarah pada kinerja tinggi apabila karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi (Hollenbeck, dkk, 1989; Locke, Latham & Erez, 1988; Webb, 2004) lebih – lebih lagi jika tujuan tersebut spesifik (George & Jones, 2008).

Hasil penelitian mendukung tujuan sulit mengarah pada kinerja tinggi hanya apabila ada komitmen tujuan. Orang dengan komitmen tujuan tinggi memiliki kinerja lebih baik dan mendekati pencapaian tujuan dibandingkan orang dengan komitmen tujuan rendah (Martin & Manning Jr, 1995; Wofford & Goodwin, 1992). Karyawan berkomitmen tujuan tinggi sangat memedulikan tujuan organisasinya. Mereka senantiasa mengerahkan usaha kerasnya demi mencapai tujuan tersebut. Sebaliknya, karyawan berkomitmen tujuan rendah tidak memedulikan tujuan organisasinya tercapai atau tidak (Martin & Manning Jr, 1995). Karena itu, setiap karyawan seharusnya memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan organisasinya.

Komitmen tujuan dipengaruhi beberapa faktor, antara lain :

1. Faktor eksternal, meliputi otoritas/kewibawaan, pengaruh kelompok sebaya, dan penghargaan/insentif dari luar.
2. Faktor interaktif, meliputi partisipasi karyawan dalam penetapan tujuan.
3. Faktor internal meliputi harapan sukses, efikasi diri, penghargaan dari diri sendiri, kebutuhan berprestasi, dan kontrol diri (Locke, Latham dan Erez, 1988)
4. Faktor situasional sebagai hal yang mempengaruhi, meliputi publikasi dan asal - usul tujuan (Hollenbeck, Williams & Klein, 1989)

Organisasi atau badan usaha meskipun kecil selalu memerlukan manusia dalam kegiatannya. Bahkan, manusia adalah unsur pokok yang paling menentukan. Untuk itu, setiap organisasi tidak peduli besar maupun kecil harus menekankan unsur komitmen karyawannya agar meraih tujuan yang ditetapkan.

Di Indonesia, usaha kecil menempati posisi penting yang menjadikannya mendapat perhatian besar dari pemerintah. 90 % dari seluruh kegiatan yang ada adalah usaha kecil sehingga akan berpengaruh besar terhadap perekonomian negara. Usaha kecil mampu menyerap tenaga kerja yang banyak, lincah dan tidak mengganggu usaha besar sebagai saingan (Jati & Priyambodo, 2015).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah membedakan antara usaha kecil, menengah dan besar. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Usaha Besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Penelitian-penelitian terbaru menemukan hubungan yang kuat antara skala usaha tempat bekerja dan sikap karyawan (Saridakis, Torres & Johnstone, 2013). Penelitian dari De Clerq and Belausteguigoitia (2007) mendapati hubungan negatif pada komitmen organisasi dan skala usaha tempat karyawan tersebut bekerja. Forth, Bewley dan Bryson (2006) juga menegaskan temuan melalui survey yang dilakukan bahwa karyawan di perusahaan kecil lebih tinggi komitmennya pada organisasi dibandingkan perusahaan besar. Dari hasil studi-studi tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa semakin besar organisasi maka kecenderungan karyawan memiliki komitmen semakin menurun

yang kemungkinan dipengaruhi oleh menurunnya interaksi karyawan dan keterlibatan maupun partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Karyawan memiliki persepsi terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut memengaruhi bagaimana dia memandang perusahaan. Lebih lanjut, Penelitian Saridakis, Torres dan Johnstone (2013) menunjukkan bahwa bagaimana karyawan memandang seberapa besar perusahaan tempat dia bekerja akan memengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Karyawan yang memandang perusahaan tempat dia bekerja sebagai perusahaan besar walaupun dari skala usaha relatif kecil akan mendatangkan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk mengetahui perbandingan tingkat komitmen tujuan karyawan terhadap tujuan organisasi pada pekerja usaha kecil, menengah dan besar. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah adanya perbedaan tingkat komitmen tujuan karyawan pada pekerja Usaha kecil, Usaha menengah dan Usaha besar. Diharapkan dengan mengetahui perbandingan tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi berdasarkan skala usaha tempat kerja, akan menjadi dasar pertimbangan tindakan dalam praktik organisasi sehari-hari untuk menanggulangi rendahnya komitmen pekerja pada tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja pada Usaha Kecil, Usaha Menengah dan Usaha Besar di Kota Banjarbaru. Sampel diperoleh melalui teknik random sampling. Total sampel berjumlah 93 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi, yaitu angket skala usaha dan skala komitmen tujuan. Skala komitmen tujuan digunakan untuk mengukur tingkat komitmen tujuan, sedangkan angket skala usaha digunakan untuk mengetahui seberapa besar skala usaha dari tempat kerja para subjek atau responden.

Pengukuran terhadap komitmen tujuan menggunakan skala komitmen tujuan berdasarkan aspek – aspek, yaitu dorongan untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan, berusaha mencapai tujuan secara terus menerus, dan tidak ada keinginan menurunkan atau menunda pencapaian tujuan (Klein dkk 2001). Aitem – aitem dibuat oleh peneliti dan beberapa aitem milik Nugraheni (2009). Penskalaan Likert (Azwar, 2011) dengan 5 pilihan jawaban digunakan dalam skala komitmen tujuan ini, dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Angket digunakan untuk mengetahui seberapa besar skala usaha dari tempat kerja para responden, misalnya "Perusahaan tempat saya bekerja memiliki hasil penjualan atau omzet?". Saat pengumpulan data, juga dilakukan pengamatan terhadap situasi dan kondisi tempat kerja responden.

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah validitas isi, sedangkan hasil perhitungan ulang terhadap reliabilitas skala komitmen tujuan dengan menggunakan teknik koefisien alpha didapatkan angka sebesar 0,798. Analisis data dilakukan dengan teknik perhitungan parametrik, yaitu melalui teknik analisis One Way Anova.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total sampel berjumlah 93 orang dengan tingkat pendidikan dari Sekolah Menengah Atas sampai Strata 1 dan level jabatan dari staf atau buruh sampai pada supervisor. Secara lebih rinci, pekerja pada Usaha Kecil yang menjadi subjek berjumlah 31 orang, pekerja pada Usaha Menengah yang menjadi subjek berjumlah 31 orang dan pekerja pada Usaha Besar yang menjadi subjek berjumlah 31 orang.

Terdapat 3 (tiga) kelompok kategori subjek yaitu : "Rendah" dengan rumus $X < (\mu - 1,0\sigma)$, "Sedang" dengan rumus $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$, dan "Tinggi" dengan rumus $X \geq (\mu + 1,0\sigma)$. Skor maksimal variabel

komitmen tujuan yang mungkin diperoleh subjek adalah 84 dan skor minimalnya adalah 0. Rentang angka tersebut dibagi dalam satuan standar deviasi, yaitu $(84-0) / 6 = 14$. Berikut gambaran kategorisasi subjek berdasarkan skor komitmen tujuan :

Tabel 1. Komitmen Tujuan pada Pekerja Usaha Kecil

Skor	Kategori	Jumlah Subjek	(%)
< 28	Rendah	0	0
28 - 56	Sedang	19	61,3
≥ 56	Tinggi	12	38,7
Total		31	100

Tabel 1. Menunjukkan sebaran komitmen tujuan pada subjek yang bekerja pada Usaha Kecil, yaitu tidak terdapat subjek yang memiliki komitmen tujuan rendah, 61,3% subjek memiliki komitmen tujuan sedang, dan 38,7% subjek memiliki komitmen tujuan yang masuk kategori tinggi.

Tabel 2. Komitmen Tujuan pada Pekerja Usaha Menengah

Skor	Kategori	Jumlah Subjek	(%)
< 28	Rendah	0	0
28 - 56	Sedang	16	51,6
≥ 56	Tinggi	15	49,4
Total		31	100

Tabel 2. Menunjukkan sebaran komitmen tujuan pada subjek yang bekerja pada Usaha Menengah, yaitu tidak terdapat subjek yang memiliki komitmen tujuan rendah, 51,6% subjek memiliki komitmen tujuan sedang, dan 49,4% subjek memiliki komitmen tujuan tinggi.

Tabel 3. Komitmen Tujuan pada Pekerja Usaha Besar

Skor	Kategori	Jumlah Subjek	(%)
< 28	Rendah	0	0
28 - 56	Sedang	25	80,6
≥ 56	Tinggi	6	19,4
Total		31	100

Tabel 3. Menunjukkan sebaran komitmen tujuan pada subjek yang bekerja pada Usaha Besar, yaitu tidak terdapat subjek yang memiliki komitmen tujuan rendah, 80,6% subjek memiliki komitmen tujuan sedang, dan 19,4% subjek memiliki komitmen tujuan tinggi.

Selanjutnya, untuk penggolongan skala usaha dari tempat kerja responden melalui jawaban yang bersangkutan pada angket penelitian terkait omzet penjualan dari tempat mereka bekerja. Skala usaha pada penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) skala, yaitu Usaha Kecil, Usaha Menengah dan Usaha Besar.

Normalitas dan Homogenitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan one-way anova, terlebih dahulu harus terpenuhi prasyarat yaitu normalitas dan homogenitas. Uji normalitas menggunakan teknik statistik One-sample Kolmogorov-Smirnov (One Sample K-S) yang menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S =

0,589 signifikan pada 0,879 untuk data komitmen tujuan. Karena signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji homogenitas berdasarkan Levene Statistic menunjukkan nilai signifikansi 0,076 (> 0,05). Artinya asumsi homogenitas data terpenuhi. Oleh karena itu, pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik perhitungan parametrik analisis analisis varian (anava) satu arah.

Uji Hipotesis

Setelah normalitas dan homogenitas data terpenuhi, selanjutnya uji hipotesis dengan anava satu arah. Hipotesis penelitian ini adalah ada perbedaan tingkat komitmen tujuan karyawan pada pekerja Usaha kecil, Usaha menengah dan Usaha besar. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Perhitungan Anava Satu Arah

	Jumlah Kuadrat	Df	F	Sig. Kuadrat
Antar Kelompok	525.097	2	3.622	0,031
Dalam Kelompok	6523.419	90		
Total	7048.516	92		

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 4) diperoleh harga F = 3,622 dan p = 0,031 (p < 0,05), yang berarti ada perbedaan komitmen tujuan pada pekerja Usaha kecil, Usaha menengah dan Usaha besar. Selanjutnya, dilakukan uji lanjutan anava (Tukey test) untuk melihat perbandingan komitmen tujuan secara detail diantara para pekerja yang perbedaannya signifikan.

Tabel 5. Perbandingan Komitmen Tujuan Antar Pekerja

Skala Usaha	Skala Usaha	Selisih Rerata	Sig.
Kecil	Menengah	-0,871	0,915
	Besar	4,548	0,095
Menengah	Kecil	0,871	0,915
	Besar	5,419*	0,037
Besar	Kecil	-4,548	0,095
	Menengah	-5,419*	0,037

Berdasarkan hasil analisis lanjutan (tabel 5) dapat diketahui bahwa perbedaan signifikan terjadi antara komitmen tujuan pekerja usaha menengah dan pekerja usaha besar. Lebih lanjut, dari hasil tersebut di atas juga dapat diketahui selisih rerata komitmen tujuan pekerja usaha kecil dan pekerja usaha besar adalah relatif besar. Sebaliknya, selisih perbedaan skor komitmen tujuan antara pekerja usaha kecil dan pekerja usaha menengah relatif kecil. Adapun rincian perbedaan rerata komitmen tujuan berdasarkan skala usaha tempat bekerja, sebagai berikut:

Tabel 6. Deskripsi Perbedaan Skor Rerata Berdasarkan Skala Usaha Tempat Bekerja

	N	Rerata
Usaha Kecil	31	54,03
Usaha Menengah	31	54,90
Usaha Besar	31	49,48
	93	

Sebagaimana dijabarkan pada tabel 6. Komitmen tujuan pekerja pada usaha menengah paling tinggi dibandingkan dengan komitmen tujuan pada pekerja usaha kecil maupun usaha besar. Skor komitmen tujuan pekerja skala usaha menengah, yaitu 54,90 tidak signifikan berbeda dengan skor komitmen tujuan pekerja skala usaha kecil, yaitu 54,03. Skor komitmen tujuan pekerja skala usaha besar memperoleh nilai paling kecil dan signifikan berbeda dibandingkan pekerja pada usaha kecil maupun menengah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada perbedaan komitmen tujuan pada pekerja Usaha kecil, Usaha menengah dan Usaha besar dinyatakan diterima. Dengan kata lain, skala usaha perusahaan atau badan usaha mampu membedakan tingkat komitmen tujuan yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja yang bekerja pada badan usaha skala menengah memiliki komitmen tujuan paling tinggi dibandingkan dengan pekerja pada badan usaha skala kecil dan besar. Lebih lanjut, uji analisis lanjutan dengan menggunakan Tukey Test menunjukkan bahwa perbedaan signifikan terjadi antara komitmen tujuan pekerja usaha menengah dan pekerja usaha besar. Komitmen tujuan pekerja usaha kecil dan pekerja usaha besar memiliki selisih skor yang juga relatif besar. Sebaliknya, selisih perbedaan skor komitmen tujuan antara pekerja usaha kecil dan pekerja usaha menengah relatif kecil.

Hasil penelitian dari Kotlar dan De Masis (2013) menegaskan temuan yang ada pada penelitian ini. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa interaksi sosial di antara para pekerja yang bersifat kekeluargaan lebih efektif dibandingkan interaksi sosial yang bersifat profesional untuk mendorong komitmen pekerja pada tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan pertimbangan bahwa para pekerja dalam suatu organisasi umumnya memiliki tujuan yang berbeda-beda sehingga yang dapat mengelola agar perbedaan tujuan dapat lebih disatukan adalah dengan pendekatan kekeluargaan. Kecenderungannya, semakin besar perusahaan maka akan semakin semakin sulit menjaga pola-pola interaksi yang bersifat kekeluargaan sehingga mempersulit manajemen untuk mendorong komitmen karyawannya pada tujuan organisasi.

Penelitian Lai, Saridakis dan Blackburn (2013) mendapati bahwa perusahaan skala kecil dan menengah berbeda sisi stres kerjanya dibandingkan perusahaan dengan skala besar. Secara spesifik, kelebihan beban kerja kuantitatif, ketidakamanan kerja dan rendahnya kemajuan karir menjadi stresor bagi pekerja pada usaha kecil dan menengah. Sedangkan, kelebihan beban kerja kualitatif, rendahnya otonomi jabatan dan engagement pekerja menjadi stresor bagi pekerja pada usaha besar. Merujuk pada temuan penelitian tersebut, maka selaras dengan temuan penelitian ini bahwa pekerja pada perusahaan skala kecil dan menengah lebih besar komitmennya dibandingkan dengan perusahaan besar. Hal tersebut berhubungan secara tidak langsung dengan rendahnya engagement pada pekerja di perusahaan besar

Perusahaan kecil dan menengah umumnya memberikan ruang yang lebih bagi para pekerja untuk mengekspresikan ide dan mengaktualkannya ke dalam pekerjaan dibandingkan dengan perusahaan besar yang sistemnya relatif stabil dan spesialisasi pekerjaan relatif kaku dan spesifik. Lebih lanjut, penelitian Pyngavil (2015) menghasilkan temuan penting bahwa komitmen pekerja dapat diraih jika para pekerja diberikan kesempatan untuk mengekspresikan ide dan sudut pandangnya. Temuan ini dapat digunakan untuk memahami bahwa perusahaan dengan skala kecil dan menengah lebih tinggi komitmen tujuan para kerjanya terhadap tujuan dibandingkan perusahaan skala besar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat komitmen tujuan pekerja dari usaha kecil, menengah dan besar ($F = 3,622$ dan $p = 0,031$ $p < 0,05$), komitmen tujuan pekerja pada perusahaan skala usaha menengah paling tinggi (rerata 54,90) dibandingkan usaha kecil (rerata 54,03) ataupun usaha besar (rerata 49,48), semakin besar suatu usaha maka akan semakin sulit menjaga komitmen tujuan pekerja pada tujuan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penting bagi pimpinan organisasi untuk mengenali cara-cara yang dapat dilakukan agar komitmen pekerja tetap terjaga terhadap pencapaian tujuan organisasi dan. Sedangkan, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian tentang komitmen tujuan pada pekerja dengan variabel lainnya dan dengan metode berbeda agar data lebih kaya dan lebih bermanfaat praktis.[]

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2011). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- De Clercq, D. & Belausteguigoitia, I. (2007). "Organizational commitment in Mexican small and medium-sized firms: the role of work status, organizational climate, and entrepreneurial orientation", *Journal of Small Business Management*, 45, 467–490.
- Dodd, N. G., & Anderson K. S. (1996). "A test of goal commitment as a moderator of the relationship between goal level and performance". *Journal of Social Behavior and Personality*, 11 (2), 329 – 336.
- Forth J., Bewley, H. & Bryson, A. (2006). "Small and medium sized enterprises: Findings from the 2004 workplace Employment". *Relations Survey*. London: Department of Trade and Industry.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5th ed). Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- Heimerdinger, S. R., & Hinsz, V. B. (2008). "Failure avoidance motivation in a goal-setting situation". *Human Performance*, 21, 383 – 395.
- Hollenbeck, J. R., Klein, H. J., O'Leary, A. M., & Wright, P. M. (1989). "Investigation of the construct validity of a self-report measure of goal commitment". *Journal of Applied Psychology*, 74 (6), 951 – 956.
- Hollenbeck, J. R., Williams, J. R., & Klein, H. J. (1989). "An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals". *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 18 – 23.
- Jati, B. M. E., & Priyambodo, T. K. (2015). *Kewirausahaan: Technopreneurship untuk mahasiswa ilmu-ilmu eksakta*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). "Goal commitment and the goal-setting process: Conceptual clarification and empirical synthesis". *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 885 – 896.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P. (2001). "The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85 (1), 32 – 35.

- Kotlar, J., & De Masis, A. (2013). "Goal setting in family firms: Goal diversity, social interactions, and collective commitment to family-centered goals". *Entrepreneurship Theory and Practice*, November 2013, 1263-1288.
- Lai, Y., Saridakis G., & Balckburn R. (2013). "Job stress in the United Kingdom: Are small and medium-sized enterprises and large enterprises different?" *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31, 222-235.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). "Determinants of goal commitment". *Academy of Management Review*, 13 (1), 23 – 39.
- Martin, B. A., & Manning Jr, D. J. (1995). Combined effects of normative information and task difficulty on the goal commitment-performance relationship. *Journal of Management*, 21 (1), 65 – 80.
- Nugraheni, R. (2009). "Pengaruh media komunikasi yang berbeda dalam meningkatkan komitmen tujuan" (Tesis). Perpustakaan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta..
- Rotundo, A. (2009). "Conduct performance appraisals to improve individual and firm performance". In Locke, E. A, *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management* (2nd) (86 – 104). Chichester. John Wiley & Sons, Ltd.
- Saridakis, G., Torres, R. M., & Johnstone, S. (2013). "Do human resource practices enhance organizational commitment in SMEs with low employee satisfaction?" *British Journal of Management*, 24, 445-458.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (2002). *Organizational behavior: A management challenge* (3rd ed). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Theodorakis, Y. (1996). "The influence of goals, commitment and self efficacy on motor performance". *Journal of Applied Sport Psychology*, 8, 171 – 182.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
- Webb, R. A. (2004). "Managers' commitment to the goals contained in a strategic performance measurement system". *Contemporary Accounting Research*, 21 (4), 925 – 958.
- Wofford, J. C., & Goodwin, V. L. (1992). "Meta-analysis of the antecedents of personal goal level and of the antecedents and consequences of goal commitment". *Journal of Management*, 18 (3), 595 – 615.